**1. Privātās dzīves neaizskaramības pārkāpums darba tiesiskajās attiecībās**

Ja darba tiesisko attiecību strīds izriet no darbinieka privāto dzīvi būtiski ietekmējoša vai ar privātās dzīves apstākļiem saistīta darba devēja lēmuma, tas ietilpst „privātās dzīves” tvērumā Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8. panta izpratnē. Darbiniekam jānorāda uz negatīvajām sekām privātās dzīves jomā, kas viņam radušās, un jāpierāda, ka darba devēja pielietotā līdzekļa (piemēram, atlaišana, pazemināšana amatā, darba algas samazināšana u.tml.) ietekme uz darbinieka privāto dzīvi ir bijusi būtiska.

**2. Atšķirīgas attieksmes aizliegums kā daļa no vienlīdzības principa**

Darba likuma 29. panta pirmajā daļā un devītajā daļā norādītās atšķirīgās attieksmes aizliegums ietilpst vienlīdzības principa tvērumā. Minētajās normās vienlīdzības princips konkretizēts kontekstā ar objektīvi atšķirīgu pazīmi, kura, izņemot noteiktus gadījumus, nedrīkst veidot pamatu atšķirīgai attieksmei.

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2019.gada 20.augusta**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C33586617, SKC-605/2019**

[ECLI:LV:AT:2019:0820.C33586617.12.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/eclinolemumi/ECLI:LV:AT:2019:0820.C33586617.12.S)

Senāts šādā sastāvā:

senatore referente Dzintra Balta,

senators Aivars Keišs,

senators Aigars Strupišs

rakstveida procesā izskatīja sabiedrības ar ierobežotu atbildību [firma] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 29.oktobra spriedumu civillietā sabiedrības ar ierobežotu atbildību [firma] prasībā pret [pers. A] ar trešo personu Latvijas Valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu un [pers. A] pretprasībā par rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu, darba algas un morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] saskaņā ar 2011.gada [..] marta darba līgumu Nr. [..] stājies darbā sabiedrības ar ierobežotu atbildību [firma] (turpmāk – SIA [firma]) par projektu vadītāju.

Darba devēja ar 2017.gada 11.jūlija rīkojumu Nr. 7/1/17 precizējusi [pers. A] darba pienākumus un darba kārtības noteikumus, tostarp nosakot darbiniekam pienākumu savlaicīgi ierasties darbā, darba laiku izmantot vienīgi amata pienākumu veikšanai, darba pienākumus pildīt darba devējas uzņēmumā [adrese], ēkas ar kadastra apzīmējumu [..] pirmajā stāvā.

[2] SIA [firma] 2017.gada 3.oktobrī cēlusi prasību pret [pers. A] par darba tiesisko attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu (*darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu un noteikto darba kārtību*), Darba likuma 3.pantu, 110.panta ceturto daļu un 130.pantu.

Prasība pamatota ar to, ka laikā no 2017.gada 3. līdz 21.jūlijam un 21. līdz 28.augustam atbildētājs neattaisnoti kavējis darbu, nav informējis par neierašanās cēloņiem un darba vietas patvaļīgas atstāšanas iemesliem pirms darba laika beigām, kā arī nav uzsācis pildīt precizētos pienākumus un nav apmeklējis rīkojumā noteikto darba vietu. Saņemtie paskaidrojumi prasītājas ieskatā neattaisno atbildētāju. Prasība tiesā tiek celta tādēļ, ka atbildētājs ir arodbiedrības biedrs, bet arodbiedrība nav piekritusi darba līguma uzteikumam.

[3] [Pers. A] 2017.gada 1.novembrī (ar papildinājumiem 2018.gada 18.janvārī un 8.martā) cēlis pretprasību par rīkojuma Nr.7/1/17 atzīšanu par spēkā neesošu, darba algas 6644,11 EUR un morālā kaitējuma atlīdzības 10000 EUR piedziņu.

Pretprasība pamatota ar Darba likuma 7.pantu, 28.panta otro daļu, 29.panta astoto daļu un Civillikuma 1635.pantu un turpmāk minētiem argumentiem.

[3.1] Rīkojums Nr. 7/1/17 ir prettiesisks, jo darba devēja nevar vienpersoniski bez saskaņošanas ar darbinieku nomainīt viņa darba vietu, ja šādas vienpusējas tiesības nav paredzētas darba līgumā.

[3.2] Atbildētājam par 2017.gada augustu, septembri, oktobri, novembri, decembri, 2018.gada janvāri un februāri nav izmaksāta darba alga kopā 6644,11 EUR.

[3.3] Darba devēja pieļāvusi atšķirīgu attieksmi, pārkāpusi vienlīdzības principu un nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma principu, kas izpaudies kā „bosings”, psiholoģiska spiediena izdarīšana, apzināti, sistemātiski veicot darbības ar mērķi atbrīvoties no darbinieka. Tas radīja stresu, emocionālus pārdzīvojumus.

[3.3.1] Darba devēja īsā laikā darbiniekam nosūtīja 2017.gada [..] aprīļa darba līguma uzteikumu, 2017.gada [..] maija uzteikuma termiņa pagarinājumu (uzteikumā nebija ievērots Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punktā noteiktais 1 mēneša termiņš) un 2017.gada [..] jūnija uzteikuma atsaukumu, jo kļuva zināms, ka darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Dalību arodbiedrībā bija pienākums noskaidrot pirms uzteikuma izdošanas.

Uzteikums pamatots ar darbinieku skaita samazināšanu (*Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punkts*), tas bija formāls un tajā prettiesiski noteikta pēdējā darba diena. Uzteikums nosūtīts uz nepareizu adresi, liedzot tiesības to savlaicīgi apstrīdēt, kas, atbildētāja ieskatā, vērtējams kā „bosinga” izpausme.

[3.3.2] Sākotnēji piedāvātajā līguma projektā noteikta darba vieta apsardzes posteņa telpās. Lai arī darba devēja no piedāvājuma atkāpusies, tam nav saprātīgas motivācijas. Tas pazemo darbinieku un pārkāpj Darba likuma 7.pantā nostiprināto vienlīdzības principu, tādēļ, ka apsardzes postenis ir neliela, degradējoša un darba pienākumu veikšanai nepiemērota telpa, bet biroja telpas nav noslogotas, tajās ir darba vieta citiem darbiniekiem. Darba vieta atrodas koplietošanas telpās, kas tiek izmantotas kā noliktava klientu vajadzībām, tā ir blakus nolaižamiem/paceļamiem vārtiem, caurvējā, kas var ietekmēt veselības stāvokli. Tur nav darbam nepieciešamie piederumi – printeris, kancelejas preces, piekļuve internetam u.c..

[3.3.3] Darba apstākļi pasliktināti un apgrūtināti: 2017.gada 21.augustā, iepriekš par to neinformējot, atslēgts atbildētāja darba mobilais tālrunis; no 2017.gada 12.aprīļa liegta piekļuve grāmatvedības sistēmai; vienlaikus liegta piekļuve darba vietai un prasīti paskaidrojumi par neatrašanos darbā.

[4] Ar Rīgas rajona tiesas 2018.gada 11.aprīļa spriedumu prasība apmierināta: izbeigts 2011.gada [..] marta darba līgums, bet pretprasība apmierināta daļēji: no prasītājas par labu atbildētājam piedzīta darba samaksu par 2018.gada janvāri, februāri 3130,32 EUR pirms nodokļu nomaksas, nosakot atbildētāja tiesības saņemt likumiskos 6 % gadā no nesamaksātās summas līdz pilnīgai sprieduma izpildei. Pretprasība noraidīta daļā par rīkojuma atzīšanu par spēkā neesošu, neizmaksātās darba samaksas 3513,79 EUR un morālā kaitējuma atlīdzības 10000 EUR piedziņu.

[5] [Pers. A] 2018.gada 10.oktobrī precizējis pretprasību, lūdzot piedzīt no prasītājas par labu atbildētājam neizmaksāto darba algu pēc nodokļu nomaksas par 2017.gada augustu – decembri un 2018.gada janvāri – augustu, kopā 12968,42 EUR, nosakot atbildētāja tiesības saņemt likumiskos 6% no nesamaksātās summas (*sk.* *lietas 3.sējumu 120.lpp.*).

[6] Izskatījusi lietu sakarā ar atbildētāja apelācijas sūdzību un prasītājas pretapelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2018.gada 29.oktobra spriedumu prasību apmierināja: izbeidza 2011.gada [..] marta darba līgumu; pretprasību apmierināja daļēji: piedzina no prasītājas par labu atbildētājam morālā kaitējuma kompensāciju 1000 EUR un ar lietas vešanu saistītos izdevumus advokāta palīdzības samaksai 2850 EUR, kā arī piedzina no prasītājas valsts ienākumos valsts nodevu 61,24 EUR; pretprasību noraidīja daļā par rīkojuma Nr.7/1/17 atzīšanu par prettiesisku, neizmaksātās darba samaksas 12968,42 EUR un morālā kaitējuma atlīdzības 9000 EUR piedziņu; piedzina no atbildētāja par labu prasītājai valsts nodevu 71,14 EUR un ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 7,83 EUR.

Spriedums pamatots ar turpmāk norādītiem argumentiem.

[6.1] Ar SIA [firma] aktiem (*sk.* *lietas 1.sējumu 46.-66.lpp*.) pierādīta atbildētāja neatrašanās prasītājas uzņēmumā prasībā norādītajos datumos. Tas, izņemot laiku no 3.jūlija līdz 10.jūlijam, vērtējams kā smags pārkāpums, jo atbildētājs darbā nav ieradies ilgstoši, patvaļīgi aizgājis atvaļinājumā, nav izpildījis pienākumu noslēgt vienošanos ar konkrētu klientu par papildu noliktavu nomu.

No atbildētāja norādītā izriet, ka šādu situāciju radīja nevis ārkārtas apstākļi, bet gan viņa brīva griba un subjektīva izpratne par darba pienākumu veikšanu.

Līdz ar to prasība par darba līguma izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.punktu apmierināma.

[6.2] Rīkojumā Nr.7/1/17 noteiktā jaunā darba vieta iekārtota uzņēmuma teritorijā, kurā darba vieta atradās arī pirms tam, bet citā ēkā. Šajā teritorijā ir prasītājas juridiskā adrese, līdz ar to nav mainīta darba vieta Darba likuma 40.panta otrās daļas 4.punkta izpratnē un šāda rīcība nav pretēja noslēgtajam darba līgumam.

No Valsts darba inspekcijas 2017.gada 18.decembra akta (*sk. lietas 1.sējumu 204.-205.lpp*.) un tiesu izpildītājas Sandras Rundeles 2018.gada 2.marta akta (*sk. lietas 2.sējumu 87.-88.lpp*.) redzams, ka jaunā darba vieta ir aprīkota ar darbam nepieciešamo biroja tehniku.

Ar zvērinātas tiesu izpildītājas 2018.gada 2.marta un 1.augusta (*sk. lietas 2.sējumu 210.-211.lpp*.) aktos konstatēto par kodīgu smaku un augstu temperatūru telpās nav pietiekami, lai atzītu, ka darba vieta neatbilst normatīvo aktu prasībām. Smakas konstatēšanai bez attiecīgas mērierīces ir augsts subjektivitātes risks. Savukārt augstā temperatūra uz darba virsmas konstatēta pie atklātiem logiem, lai gan logs pie darba vietas aprīkots ar žalūziju, kas varētu ierobežot temperatūras paaugstināšanos.

Minēto pareizi izvērtējusi pirmās instances tiesa un pamatoti noraidījusi pretprasību daļā par rīkojuma Nr.7/1/17 atzīšanu par prettiesisku. Apelācijas instance atbilstoši Civilprocesa likuma 432.panta piektajai daļai pievienojas pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai šajā daļā, to neatkārtojot.

[6.3] Prasītājas rīcība, izmaksājot atbildētājam darba algu tikai tādā apjomā, kas atbilst faktiski nostrādātajām darba stundām, atbilst Darba likuma 72.panta pirmajai daļai.

Laikā no 2017.gada augusta līdz decembrim prasītāja samaksājusi atbildētājam darba algu atbilstoši faktiski nostrādāto stundu skaitam.

Arī par laiku no 2018.gada janvāra līdz augustam prasītāja ir samaksājusi darba samaksu atbildētājam atbilstoši faktiski nostrādātajām darba stundām, tostarp apmaksājot darbnespējas lapas A un kompensējot svētku dienas atbilstoši ik mēnesi aprēķinātajai stundas likmei (*sk. lietas 2.sējumu 152.-176., 181.lpp., 3.sējumu 10.-103., 123.- 147.lpp*.).

Atbildētājs aprēķina pareizību un samaksas faktu pēc būtības nav apstrīdējis.

Līdz ar to pretprasība par darba algas piedziņu noraidāma.

[6.4] Atzīstams par pierādītu, ka prasītāja ir nodarījusi atbildētājam garīgas ciešanas, pieļaujot atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, kas atbilstoši Darba likuma 29. panta astotajai daļai dod darbiniekam tiesību prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu.

Pārbaudot pretprasībā norādītos apstākļus, ir nodalāmas divas atšķirīgas tiesiskās situācijas: pirmā, kurā darbiniekam tendenciozi radīti darba tiesisko attiecību pasliktinoši apstākļi; otrā, kurā šie apstākļi jau novērsti, bet darbinieks pats neievēro darba devējas norādījumus.

Nelabvēlīgu apstākļu novēršana nepadara darbinieka emocionālos pārdzīvojumus un piedzīvoto stresu par nebijušiem. Līdz ar to iespējams piedzīt no prasītājas par labu atbildētājam morālā kaitējuma atlīdzību, lai arī darba devējas prasības pēc būtības ir pamatotas. Tas pamatojas dažādo tiesisko situāciju patstāvībā un atšķirīgajos laika periodos, kas nepārklājas un tādēļ nerada savstarpējas pretrunas.

[6.4.1] Saskaņā ar Darba likuma 101.panta sesto daļu pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Darba devēja minēto pienākumu neizpildīja un uzteica darba līgumu, neievērojot viena mēneša termiņu atbilstoši Darba likuma 103.panta pirmās daļas 3.punktam.

Uzteikuma vēlāka pagarināšana un atsaukšana, nemaina uzteikuma prettiesiskumu un atbildētājam radīto nevēlamo stresu. Minētajam nebūtu izšķirošas nozīmes, ja attiecībā pret atbildētāju tam būtu gadījuma raksturs vai būtu pieļauta cilvēciska kļūda. Taču prasītājas turpmākās darbības norāda uz darba devējas atšķirīgu attieksmi pret atbildētāju, kas izpaudās, piedāvājot noslēgt darba līgumu jaunā redakcijā, saskaņā ar kuru darba vieta atrastos apsardzes posteņa telpās. Tā, ievērojot atbildētāja amatu un līdzšinējo sociālo statusu pārējo darbinieku vidū, ir atzīstama par diskriminējošu (*sk. lietas 1.sējumu 93.lpp*.).

Prasītāja ir pieļāvusi atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, nepamatoti un tendenciozi uzsakot darba līgumu, kā arī vēlāk, piedāvājot noslēgt darba līgumu redakcijā, kurā līdzšinējā darba telpa nomainīta uz apsardzes posteņa telpām, tādēļ no tās par labu atbildētājam piedzenama atlīdzība par morālo kaitējumu 1000 EUR, nosakot tiesības saņemt likumiskos 6 % gadā no nesamaksātās summas.

Nosakot morālā kaitējuma atlīdzību 1000, nevis 10000 EUR, ņemams vērā, ka pretprasībā norādītie apstākļi apstiprinājušies tikai daļēji, un tas, ka tiesu prakse lietās par morālā kaitējuma atlīdzību atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpuma dēļ (sk. lietu Nr. C33288714, Nr.33601517).

[6.4.2] Atbildētāja darba līgumā nav pielīgts, ka darba pienākumu veikšanai piešķirts mobilais tālrunis.

Nav pieļauts atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums darba devējai lūdzot tiesu izbeigt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju uz vēlāk nodibināta cita pamata. Šāds darba tiesisko attiecību izbeigšanas veids atbilst tiesas konstatētajiem atbildētāja pārkāpumiem laikā, kad viņš jau bija nodrošināts ar citu, darba tiesisko attiecību veikšanai piemērotu darba telpu, bet darbā ilgstoši neieradās, tostarp pēc patvaļīgas atvaļinājuma izmantošanas.

No lietā esošajiem dokumentiem un pušu paskaidrojumiem nav noskaidrots, kādus konkrēti darba pienākumus atbildētājs ikdienā veica, ar kādiem sadarbības partneriem tikās, kādus darbus darīja, kādus rezultātus panāca. Pie nenosakāma, nekonkrēta darba apjoma un tik lielas darbinieka rīcības brīvības, piekļuves liegšana grāmatvedības sistēmai nav atzīstama par bosinga izpausmi.

Tādējādi par minēto pretprasības daļu pamats morālā kaitējuma atlīdzībai nav konstatējams.

[6.5] Apmierinot prasību, no atbildētāja par labu prasītājai piedzenama valsts nodeva 71,14 EUR, ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi 7,83 EUR, bet, apmierinot pretprasību, no tās valsts ienākumos piespriežama valsts nodeva 61,24 EUR  proporcionāli apmierinātajai daļai.

[6.6] Daļēji apmierinot pretprasību, saskaņā ar Civilprocesa likuma 44.panta otro daļu no prasītājas atbildētāja labā piedzenami ar lietas vešanu saistītie izdevumi.

Saskaņā ar advokāta Mārtiņa Mežinska rēķiniem (*sk. lietas 2.sējumu 85.-86.,225.lpp*.) izdevumi par advokāta sniegto palīdzību lietā (atskaitot rēķinos norādītos izdevumus par pierādījumu savākšanu) ir 4695,41 EUR.

Ievērojot Civilprocesa likuma 44.panta pirmās daļas 1.punkta b apakšpunkta ierobežojumu, no prasītājas par labu atbildētājam piedzīti izdevumi 2850 EUR advokāta palīdzības samaksai.

[7] Par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas spriedumu SIA [firma] iesniegusi kasācijas sūdzību, pārsūdzot to daļā par pretprasības apmierināšanu, ar lietas vešanu saistīto izdevumu piedziņu atbildētāja labā un valsts nodevas piedziņu valsts ienākumos. Kasācijas sūdzībā norādīti šādi apsvērumi.

[7.1] Nepareizi piemērota Darba likuma 29.panta astotā daļa, kļūdaini atzīstot, ka prasītāja ir pieļāvusi pret atbildētāju atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, par ko darbiniekam pienākas morālā kaitējuma atlīdzība.

Nevar piekrist tiesas secinājumam, ka darba līgums atbildētājam uzteikts nepamatoti un tendenciozi. Ar SIA [firma] 2017.gada [..] aprīļa dalībnieku sapulces lēmumu sabiedrības valdei uzdots pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju, projekta vadītāja pienākumus uzdodot veikt valdei. Šis lēmums radīja pamatu valdei veikt organizatoriskus pasākumus projektu vadītāja amata likvidēšanai, lai optimizētu uzņēmuma saimniecisko darbību un samazinātu izdevumus. [pers. A] 2017.gada 24.aprīlī uzteikts darba līgums, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 9.punktu (darbinieku skaita samazināšana). Uzteikums pats par sevi nav iemesls morālā kaitējuma atlīdzībai. Darba devēja minēto uzteikumu 2017.gada 7.jūnijā atsauca, konstatējot, ka tas izteikts bez arodbiedrības piekrišanas.

Atbildētājam nav ierādīta nepiemērota darba vieta.  Par darba vietu apsardzes telpās atbildētājam izteikta oferte, kas morālu kaitējumu radīt nevar. Kad atbildētājs nepiekrita darba līguma grozījumos ietvertajai ofertei, ar rīkojumu precizēta cita darba vieta.

[7.2] Piedzītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai 2,85 reizes pārsniedz piespriesto morālā kaitējuma atlīdzību. Nav piemērota Civilprocesa likuma 44.panta piektā daļa. Atbilstoši taisnīguma un samērīguma principam, atlīdzināmie izdevumi advokāta palīdzības samaksai bija nosakāmi, nepārsniedzot apmierināto pretprasības summu.

[8] [Pers. A] iesniedzis kasācijas sūdzību, pārsūdzot Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 29.oktobra spriedumu daļā, ar kuru apmierināta prasība un noraidīta pretprasība.

[9] Ar Augstākās tiesas senatoru kolēģijas 2019.gada 26.marta rīcības sēdes lēmumu ierosināta kasācijas tiesvedība sakarā ar SIA [firma] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 29.oktobra spriedumu daļā par atlīdzības par morālo kaitējumu 1000 EUR, ar lietas vešanu saistīto izdevumu 2850 EUR piedziņu no atbildētājas [pers. A] labā un valsts nodevas 61,24 EUR piedziņu no atbildētājas valsts ienākumos.

Atteikts ierosināt kasācijas tiesvedību sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 29.oktobra spriedumu.

**Motīvu daļa**

[10] Pārbaudījis lietā esošā sprieduma likumību atbilstoši Civilprocesa likuma 473.panta pirmās daļas noteikumiem, Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums kasācijas tiesvedības ierosinātajā daļā atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā turpmāk minēto apsvērumu dēļ.

[11] Senāts daļēji piekrīt kasācijas sūdzībā izteiktajam iebildumam par Darba likuma 29.panta astotās daļas nepareizu piemērošanu.

Apelācijas instances tiesas spriedumā norādīts secinājums, ka morālā kaitējuma atlīdzība atbilstoši Darba likuma 29.panta astotajai daļai dodama par atšķirīgas attieksmes aizlieguma un aizlieguma radīt nelabvēlīgas sekas pārkāpumu, kas izpaudies 1) tendenciozā darba līguma uzteikšanā un 2) piedāvājumā noslēgt darba līguma grozījumus, kuros līdzšinējā darba telpa tiek mainīta uz apsardzes posteņa telpām (kas ir diskriminējoši).

Senāts atzīst, ka secinājumam iztrūkst pamatojums par normas piemērošanas faktiskajiem apstākļiem.

[11.1] Darba likuma 29.panta astotā daļa noteic, ka tiesības prasīt atlīdzību par morālo kaitējumu darbiniekam ir tad, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas.

Nelabvēlīgu seku radīšanas aizliegums Darba likuma izpratnē nav tas pats, kas nelabvēlīga attieksme vai nevēlamas sekas.

[11.2] Lai arī pretprasībā ietverta atsauce uz nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma (Darba likuma 9.pants) pārkāpumu, taču nav norādīts uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām Darba likuma 9.panta izpratnē, proti darbinieka izvirzītām likumīgām prasībām un to izraisītām darba devēja radītām nelabvēlīgām sekām. Tādēļ nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpums neietilpst pierādīšanas priekšmetā.

[11.3] Atbildētājs (pretprasītājs) savu morālo tiesību aizskārumu saistījis ar faktiskajiem apstākļiem, kas viņa ieskatā liecina, ka darba devējs nav ievērojis vienlīdzības principu, jo izturējies pret viņu atšķirīgi no citiem darbiniekiem, turklāt izdarījis psiholoģisku spiedienu, apzināti, sistemātiski veicis darbības ar mērķi atbrīvoties no darbinieka. Līdz ar to pierādīšanas priekšmetā ietilpst apstākļi, kuri apliecina vai izslēdz vienlīdzīgu/atšķirīgu attieksmi.

Vienlīdzības princips darba tiesiskajās attiecībās ir konkretizēts Darba likuma 7.panta pirmajā daļā.

Darba likuma 29.panta pirmajā daļā un devītajā daļā norādītās atšķirīgās attieksmes aizliegums ir daļa no vienlīdzības principa, tikai konkretizēts kontekstā ar objektīvi atšķirīgu pazīmi, kura, izņemot noteiktus gadījumus, nedrīkst veidot pamatu atšķirīgai attieksmei.

[11.4] Senāts norāda, ka, lai noskaidrotu, vai norādītās darbības atbilst vienlīdzības principam,  tiesai jāveic secīgs izvērtējums (sal. Satversmes tiesas 2010.gada 2.februāra spriedums lietā Nr.2009-46-01, 7.punkts):

1) vai kāds prasītājas darbinieks (darbinieki) atrodas vienādos un pēc noteiktiem kritērijiem salīdzināmos apstākļos ar atbildētāju;

2) ja tāds darbinieks (darbinieki) ir, vai ar konkrētajām darbībām ir pieļauta atšķirīga attieksme pret atbildētāju;

3) ja attieksme atšķirīga, vai tai ir pamatots un objektīvs attaisnojums un vai ir ievērots samērīgums starp sasniedzamo mērķi un izmantotajiem līdzekļiem.

Tad, ja ir darbinieki, kas atrodas vienādos apstākļos ar atbildētāju un pret atbildētāju salīdzinājumā ar viņiem pieļauts vienlīdzīgu tiesību pārkāpums bez pietiekama pamatojuma, var tikt lemts par kaitējuma atlīdzinājumu.

[11.5] Vienlīdzīgu tiesību princips var tikt pārkāpts ne vien divos Darba likuma 29.panta astotās daļas normā paredzētajos gadījumos (atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas), bet arī citos gadījumos.

Senāts vērš uzmanību uz judikatūrā nostiprināto atziņu, ka Darba likumā noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums (Darba likuma 29.pants) ir vērsts uz Darba likuma 7.panta pirmajā daļā ietverto mērķi ikvienam nodrošināt vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu (sk. Senāta 2017.gada 17.oktobra spriedumu lietā Nr. SKC-1267/2017 (C33308515)).

Atbilstoši minētajai judikatūrai rīcība, kas izpaužas kā mobings (*sk. 2012.gada februāra ziņojums „Mobings darba vietā” N. Mickeviča, LBAS, 2012*) vai bosings (*sk. Neimanis J. Psiholoģiskais terors darba vietā. Jurista Vārds, 2004.gada 19.oktobris, Nr.40 (345)*.), var tikt atzīta par tādu, kura veido „vienlīdzīgu tiesību uz darbu”, tiesību uz „taisnīgu darba apstākļu” pārkāpumu. Šāds pārkāpums var sasniegt arī tādu aizskāruma pakāpi, kas prasa iejaukšanos no valsts puses taisnīga līdzsvara atjaunošanai un var radīt tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzinājumu.

Mobinga gadījumā tiek pārkāpts vienlīdzīgu tiesību princips, jo pret vienu darbinieku darba devējs attiecas sliktāk, nekā pret citiem darbiniekiem. Šajā situācijā nav nepieciešams norādīt uz pazīmi, kas šo darbinieku atšķir no citiem darbiniekiem (kā tas būtu atšķirīgas attieksmes/diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā). Atbilstoši Senāta judikatūrai, darbiniekam šādā situācijā pienākas līdzīga aizsardzība kā darbiniekam, pret kuru pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips, tāpēc 29.panta astotajā daļā noteiktais tiesību aizsardzības līdzeklis piemērojams pēc analoģijas.

Lai atbilstoši Darba likuma 29.panta astotajai daļai noteiktu morālā kaitējuma atlīdzību par mobingu vai bosingu (citiem vārdiem emocionālo/psiholoģisko vardarbību, psihisku agresiju pret darbinieku) tiesai jāpārliecinās, vai lietā esošie pierādījumi apliecina šādu darba devēja rīcību.

[11.6] Senāts papildus vērš uzmanību uz Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūrā nostiprināto atziņu, ka arī ar nodarbinātību saistītie strīdi nav paši par sevi izslēgti no „privātās dzīves” tvēruma Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8.panta izpratnē (Eiropas Cilvēktiesību tiesas (Lielā palāta) 2018.gada 25.septembra spriedums lietā „Denisov v. Ukraine”, iesnieguma Nr. 76639/11, 115.punkts), proti, ka tiesības uz privāto dzīvi ietver arī indivīda tiesības veidot attiecības ar citiem cilvēkiem, ieskaitot profesionālās un saimnieciskās attiecības (Eiropas Cilvēktiesību tiesas 1996.gada 7.augusta spriedums lietā „C v. Belgium”, iesnieguma Nr. 21794/93, 25. punkts), ņemot vērā, ka lielākajā daļā gadījumu tieši darba dzīvē rodas iespēja veidot attiecības ar ārpasauli (Eiropas Cilvēktiesību tiesas 1992.gada 16.decembra spriedums lietā „Niemietz v. Germany”, iesnieguma Nr. 13710/88, 29. punkts).

Priekšnoteikums minētās konvencijas 8. panta piemērojamībai darba strīdam ir vai nu tas, ka darba devējs pieņēmis darbiniekam nelabvēlīgu lēmumu saistībā ar kādiem uz darbinieka privāto dzīvi attiecināmiem apstākļiem (uz iemeslu balstītā pieeja), vai arī tas, ka pret darbinieku pieņemtais lēmums būtiski ietekmējis darbinieka privāto dzīvi (uz sekām balstītā pieeja). Apsverot, vai pieņemtais lēmums varēja ietekmēt darbinieku, tiesai jāņem vērā, vai negatīvās sekas ietekmēja personas iekšējo loku, jo īpaši, vai radīja mantiskas sekas, vai ierobežoja iespējas veidot attiecības ar citiem, vai ietekmēja reputāciju (sk. Eiropas Cilvēktiesību tiesas (Lielā palāta) 2018.gada 25.septembra spriedums lietā „Denisov v. Ukraine”, iesnieguma Nr. 76639/11, 103.–109. punkts.).

Visbeidzot, Eiropas Cilvēktiesību tiesa ir atzinusi, ka darbiniekam ir jāpierāda, ka darba devēja pielietotais līdzeklis (piemēram, atlaišana, pazemināšana amatā, darba algas samazināšana u.tml.) ir būtiski ietekmējis kādus darbinieka privātās dzīves aspektus, proti, jānorāda uz negatīvajām sekām privātās dzīves jomā, kas darbiniekam radušās. Prasītāja ciešanas jānovērtē, salīdzinot viņa dzīvi pirms un pēc tam, kad piemērots attiecīgais līdzeklis. Nosakot seku nopietnību ar nodarbinātību saistītos strīdos, ir piemēroti novērtēt prasītāja norādīto subjektīvo uztveri, iepretim lietā pastāvošajiem objektīvajiem apstākļiem. Šai analīzei būtu jāaptver gan apstrīdētā līdzekļa mantiskās, gan nemantiskās sekas. Tomēr prasītājam ir jānorāda un jāpamato raksturs un apmērs tām viņa ciešanām, kas ir saistītas ar apstrīdēto līdzekli (sk. Eiropas Cilvēktiesību tiesas (Lielā palāta) 2018.gada 25.septembra spriedums lietā „Denisov v. Ukraine”, iesnieguma Nr. 76639/11, 116.–117.).

[11.7] Apelācijas instances tiesa iepriekš minēto izvērtējumu nav veikusi, līdz ar to Darba likuma 29.panta astoto daļu piemērojusi bez pamatojuma un tas varēja novest pie lietas nepareizas izspriešanas. Tādēļ ir pamats kasācijas sūdzības apmierināšanai.

Turklāt, nosakot morālā kaitējuma kompensācijas apmēru, tiesa aprobežojusies ar atsauci uz diviem tiesu prakses piemēriem un konstatējumu, ka pretprasībā norādītie apstākļi apstiprinājušies daļēji, bet nav ņēmusi vērā, ka nosakot atlīdzību pēc tiesas ieskata (Civillikuma 5.pants) morālā kaitējuma atlīdzības noteikšanā jāņem vērā tādi kritēriji kā, piemēram, aizskarto tiesību un interešu nozīmīgums, kaitējuma raksturs un smagums (tostarp tā ilgums), kaitējuma nodarīšanas apstākļi, pārkāpēja attieksme, cietušā rīcība savu tiesību aizsardzībai, kaitējuma sekas (*sk. Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015.gada 28.oktobra spriedumu lietā Nr.SKC–151/2015 (Nr.C29719410*), *2016.gada 30.decembra spriedumu lietā Nr.SKC-2064/2016 (Nr.C33411914); 2018.gada 20.aprīļa spriedumu lietā SKC–41/2018 (C33288714) ECLI:LV:AT:2018:0420.C33288714.1.S*).

[12] Sprieduma atcelšana un jauna izskatīšana var ietekmēt ar lietas vešanu saistīto izdevumu atlīdzināšanas pienākumu un pienākumu veikt valsts nodevas samaksu. Tādēļ, arī atsevišķi nepievēršoties kasācijas sūdzības argumentiem par ar lietas vešanu saistīto izdevumu samērību, vienlaikus atceļams spriedums daļā, ar kuru no prasītājas par labu atbildētājam piedzīti ar lietas vešanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības apmaksai un no prasītājas piedzīta valsts nodeva valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai pretprasības daļai.

Vienlaikus Senāts norāda, ka, izskatot lietu no jauna, prasītāja var izmantot tiesības izteikt savus argumentus par pretējās puses samaksāto izdevumu advokāta palīdzības apmaksai samērību. Savukārt tiesai jāņem vērā tie apstākļi, ar kuru izvērtējumu likumdevējs Civilprocesa likuma 44.panta piektajā daļā ir saistījis taisnīguma un samērīguma principa piemērošanu, proti, tie var būt objektīvi ar lietu saistīti apstākļi, it īpaši – lietas sarežģītības un apjomīguma pakāpe, tiesas sēžu skaits lietas izskatīšanas laikā, tiesu instance, kurā prasība tiek izskatīta. Normas formulējums liecina, ka uzskaitījums nav izsmeļošs, un var tikt vērtēti citi objektīvi un ar lietu saistīti apstākļi, sniedzot argumentus par to nozīmi un ietekmi uz attiecīgā jautājuma izlemšanu.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu, Senāts

**nosprieda**

Atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 29.oktobra spriedumu daļā, ar kuru apmierināta pretprasība par morālā kaitējuma atlīdzības 1000 EUR piedziņu, noteiktas atbildētāja tiesības saņemt likumiskos 6% gadā no nesamaksātās summas līdz pilnīgai izpildei un no SIA [firma] [pers. A] labā piespriesti ar lietas vešanu saistītie izdevumi advokāta palīdzības samaksai 2850 EUR, kā arī no SIA [firma] valsts ienākumos piedzīta valsts nodeva 61,24 EUR, un lietu šajā daļā nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Atmaksāt SIA [firma] drošības naudu 300 EUR.

Spriedums nav pārsūdzams.